

Näringsdepartementet

ILO:s konvention (nr 183) och rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barnsbörd

3 bilagor

Genom remiss den 15 september 2000 (N2000/6590/ARM) har ILO-kommittén anmodats yttra sig över de instrument som Internationella arbetskonferensen antog vid sitt 88:e möte i juni 2000, nämligen en konvention (nr 183) och en rekommendation (nr 191) om skydd vid havandeskap och barnsbörd. ILO-kommittén har i sin tur remitterat ärendet till Kammarrätten i Stockholm, Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms Universitet, Arbetarskyddsstyrelsen (nu Arbetsmiljöverket), Arbetslivsinstitutet, Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Svenska arbetsgivareföreningen (SAF; nu Svenskt Näringsliv), Arbetsgivarverket, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) och Akademiska sjukhuset i Uppsala /IMCH. En sammanställning över remissyttrandena samt en översättning till svenska av de båda instrumenten bifogas.

Bakgrund

Arbetande kvinnors särskilda behov av skydd vid havandeskap och barnsbörd var en fråga som uppmärksammades av Internationella arbetsorganisationen (ILO) redan vid den första Internationella arbetskonferensen år 1919. Konferensen antog då konventionen (nr 3) om kvinnors arbete före och efter barnsbörd. År 1952 antog konferensen en reviderad konvention (nr 103) och en kompletterande rekommendation (nr 95) om skydd vid havandeskap och barnsbörd. De tre instrumenten anmälde för riksdagen i propositionen 1921:361 resp. propositionen 1953:73.

I mer än 120 länder runt om i världen finns lagbestämmelser om betald moderskapsledighet och vårdförmåner och om anställningsskydd för gravida kvinnor. Det kan konstateras att de nämnda ILO-instrumenten har varit vägledande för många regeringar vid utarbetandet av lagstiftningen i fråga. Dock har de båda konventionerna ratificerats i ringa omfattning - konventionen nr 103 av 40 länder och konventionen nr 3 av ytterligare 17 länder. Trots att de nordiska länderna i ILO:s bakgrundsrapport framhålls som de mest avancerade när det gäller skydd för gravida kvinnor och föräldraledighet har inte något nordiskt land ratificerat någondera av de två konventionerna. Ett skäl har varit att konventionerna ställer ovillkorliga och mycket detaljerade krav på tillämpningen av det skydd som föreskrivs, vilket även bidragit till att instrumenten i dag ter sig föga moderna.

I 1953 års proposition angavs som hinder för Sverige att ratificera konventionen nr 103 bl.a. dess föreskrifter om obligatorisk ledighetsperiod efter nedkomsten av minst sex veckor, om ersättning och hälso- och sjukvårdsförmåner under ledighetstiden samt om ledighet för amning.

ILO:s styrelse beslöt i mars 1997 att föra upp ämnet *Revidering av 1952 års konvention (nr 103) och rekommendation (nr 95) om skydd vid havandeskap och barnsbörd* på dagordningen för 1999 års Internationella arbetskonferens i syfte att år 1999 hålla en första diskussion och år 2000 anta nya instrument i ämnet att revidera/ersätta 1952 års instrument.

Efter avslutad utskottsbehandling antog Internationella arbetskonferensen i juni 2000 konventionen (nr 183) och rekommendationen (nr 191) om skydd vid havandeskap och barnsbörd. Konventionen antogs med röstsiffrorna 304 röster för, 22 emot och 116 nedlagda. Rekommendationen antogs med 315 röster för, 16 emot och 108 nedlagda. Av de svenska ombuden röstade regerings- och arbetstagarrepresentanterna för båda instrumenten medan arbetsgivarrepresentanten avstod i båda fallen.

Konventionens och rekommendationens huvudsakliga innehåll

Konventionen hänvisar inledningsvis till bl.a. 1948 års Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN:s konvention om barnets rättigheter, ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och dess uppföljning, antagen 1998, och till ILO:s konvention (nr 156) om arbetstagare med familjeansvar. Det konstateras att det är angeläget att revidera 1952 års konvention (nr 103) och rekommendation (nr 95) om skydd vid havandeskap och barnsbörd för att ytterligare främja jämställdhet för alla kvinnor i arbetskraften samt moderns och barnets hälsa och säkerhet.

Konventionens *operativa del* omfattar tolv artiklar. Konventionen skall tillämpas på alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem som är sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet (art. 2.1). Dock medges undantag för begränsade kategorier av arbetstagare när tillämpningen på dessa kategorier skulle förorsaka betydande problem (art. 2.2).

Varje ratificerande medlemsstat åläggs att vidta åtgärder så att gravida eller ammande kvinnor inte är tvungna att utföra arbete som av behörig myndighet fastställts vara skadligt för moderns eller barnets hälsa, eller då en betydande risk bedöms föreligga för moderns eller barnets hälsa (art. 3).

Varje kvinna skall ha rätt till mammaledighet om minst 14 veckor på grund av barns födelse (art. 4.1). Denna ledighet skall inkludera en obligatorisk mammaledighet efter nedkomsten om minst sex veckor, såvida inte annan överenskommelse träffas på nationell nivå mellan regeringen och arbetsgivarnas och arbetstagarrepresentativa organisationer (art. 4.4). Om nedkomsten inträffar senare än beräknat skall den del av ledigheten som tas ut före födseln förlängas utan att den obligatoriska ledigheten efter nedkomsten reduceras (art. 4.5).

Före eller efter mammaledigheten skall ytterligare ledighet beviljas vid sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten (art. 5).

Kvinnor som är borta från arbetet på grund av mammaledighet eller sjukdom eller komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten skall erhålla kontanta förmåner (art. 6.1). De kontanta förmånerna skall vara på en nivå som tillförsäkrar att kvinnan kan upprätthålla god hälsa och en lämplig levnadsstandard för sig och sitt barn (art. 6.2). Förmåner under mammaledighet får, om de grundas på tidigare inkomster, inte understiga två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster som utgör grund för beräkningen av förmåner (art. 6.3). När en kvinna inte uppfyller villkoren för kontanta förmåner, skall hon ha rätt till tillräckligt stöd från det sociala trygghetssystemet (art. 6.6).

Hälso- och sjukvårdsförmåner skall ges kvinnan och hennes barn och omfatta vård före födelsen, vid förlossning och efter födelsen, liksom nödvändig sjukhusvård (art. 6.7).

För att skydda kvinnors situation på arbetsmarknaden skall förmåner under mammaledighet och vid sjukdom eller komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten ges inom ramen för en obligatorisk socialförsäkring eller bestridas av allmänna medel. Med vissa förbehåll skall en arbetsgivare inte individuellt vara ansvarig för de direkta kostnaderna för någon sådan kontant förmån till en anställd kvinna (art. 6.8).

I en medlemsstat vars ekonomiska och sociala trygghetssystem är otillräckligt utvecklade kan kontanta förmåner ges med ett belopp som inte understiger det belopp som betalas vid sjukdom (art. 7).

Det skall vara förbjudet för en arbetsgivare att säga upp en kvinna under hennes graviditet eller mammaledighet eller ledighet på grund av sjukdom eller komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten eller under en, nationellt fastställd, period efter hennes återgång till arbetet utom av skäl som saknar samband med graviditeten eller barnets födelse och konsekvenser därav eller vården av barnet. Det skall åligga arbetsgivaren att bevisa att skälen för avskedande inte har samband med graviditeten eller nedkomsten och konsekvenser därav eller vården av barnet (art. 8.1). En kvinna skall ha rätt att återgå till samma anställning eller en likvärdig anställning med samma lön då hennes mammaledighet upphör (art. 8.2).

Varje medlemsstat skall vidta lämpliga åtgärder för att garantera att graviditet eller barnsbörd inte medför diskriminering i anställningen, och inte heller vid tillträde till anställning (art. 9.1). Sådana åtgärder skall inkludera ett förbud att kräva graviditetstest eller ett intyg om ett sådant test när en kvinna söker anställning utom i fråga om arbete som antingen är förbjudet eller för vilket restriktion råder för gravida eller ammande kvinnor, eller där en konstaterad eller betydande risk finns för kvinnans och barnets hälsa (art. 9.2).

En kvinna skall ha rätt till en eller flera dagliga pauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn (art 10.1). Dessa pauser eller minskningen av den dagliga arbetstiden skall räknas som arbetstid och ersättas som sådan (art. 10.2).

Konventionen skall genomföras genom lagar eller föreskrifter, utom i den mån den genomförs på annat sätt såsom genom kollektivavtal, skiljedomsförfarande, domstolsbeslut eller på annat sätt i överensstämmelse med nationell praxis (art.12).

Rekommendationen innehåller bl.a. förslag att förlänga mammaledigheten till minst 18 veckor och att mammaledigheten förlängs i händelse av flerbarnsbörd. Kvinnan bör ha rätt att fritt välja den tidpunkt, före eller efter barnets födelse, vid vilken hon utnyttjar den del av mammaledigheten som inte är obligatorisk. Förmånerna vid mammaledighet eller vid sjukdom eller komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten bör enligt rekommendationen höjas till ett belopp som fullt motsvarar kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa inkomster som utgör grund vid beräkningen av förmåner. Rekommendationen innehåller närmare anvisningar om de hälso- och sjukvårdsförmåner som bör ges. Den anger åtgärder som bör vidtas för att tillhandahålla alternativ till sådant arbete som kan vara skadligt för moderns eller barnets hälsa. Den innehåller förslag om inrättandet av lokaler där amning kan ske under lämpliga hygieniska förhållanden på eller nära arbetsplatsen.

Slutligen innehåller rekommendationen ett avsnitt om annan ledighet vid vård av barn. I händelse av moderns död före utgången av den mammaledighet som ges efter barnets födelse bör fadern till barnet ha rätt till ledighet från sin anställning under en tid som motsvarar den återstående delen av mammaledigheten. I händelse av moderns sjukdom eller sjukhusvistelse efter nedkomsten och före utgången av den ledighet som ges efter barnets födelse, och då modern inte kan vårda barnet, bör fadern till barnet ha rätt till ledighet från sin anställning under den tid som motsvarar den återstående delen av mammaledigheten för att vårda barnet. Modern eller fadern till barnet bör ha rätt till föräldraledighet från anställningen under en period efter utgången av mammaledigheten. När det finns nationella regler om adoption bör adoptivföräldrar ha tillgång till det skyddssystem som erbjuds i konventionen, i synnerhet beträffande ledighet, förmåner och anställningsskydd.

Konventionens förhållande till svensk lagstiftning

Konventionens krav uppfylls i stort sett genom bestämmelser i lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL), hälso- och sjukvårdslagen (1982:763), socialtjänstlagen (1980:620), lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS), föräldraledighetslagen (1995:584) (FL), jämställdhetslagen (1991:433) (JämL) och genom Arbetarkyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1994:32) med föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare.

ILO-kommittén finner anledning att särskilt kommentera följande enskilda konventionsartiklar.

Artikel 2.1 i konventionen ålägger varje medlemsstat som ratificerar konventionen att tillämpa den på alla kvinnliga arbetstagare, inklusive dem som är sysselsatta i ”atypiska former av beroende verksamhet”. Om ratifikation av

konventionen övervägs finner ILO-kommittén att begreppets innebörd behöver närmare utredas. Tillämpningsområdet för den svenska arbetsrätten bestäms av arbetstagarbegreppet. Bedömningen av de olika artiklarna i konventionen utgår från arbetstagarbegreppet såsom det utformats i svensk rätt. Huruvida en utvidgning till nya grupper leder fram till att svensk rätt inte på någon punkt uppfyller konventionen är oklart.

Enligt *artikel 3* skall en gravid eller ammande kvinna inte vara tvungen att utföra arbete som är skadligt för hennes eller barnets hälsa, eller då en betydande risk föreligger för moderns eller barnets hälsa. Med anledning av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar och genom Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (AFS 1994:32) med föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare uppfylls konventionens krav om skydd för såväl moderns som barnets hälsa. Enligt 3 kap 9 § och 3 kap 9a § lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) har en kvinna rätt till havandeskapspenning om havandeskapet satt ned hennes förmåga att utföra påfrestande arbetsuppgifter och hon inte kan omplaceras till mindre ansträngande arbete enligt föräldraledighetslagen (FL) 18–21 §§. Enligt 3 kap 9 § och 3 kap 9a § AFL har en kvinna även rätt till havandeskapspenning om hon inte får sysselsättas i sitt förvärvsarbete på grund av en föreskrift om förbud mot arbete under havandeskap, som har meddelats med stöd av 4 kap 6 § arbetsmiljölagen (1977:1160) eller 8 kap 6 § fartygssäkerhetslagen (1988:49), om hon inte kan omplaceras till annat arbete enligt 18 § FL. Svensk rätt uppfyller konventionens krav i dessa delar.

Artikel 4.1 innehåller krav om minst 14 veckors mammaledighet. Konventionens krav är uppfyllt genom 4 § FL som ger rätt till hel mammaledighet i samband med barns födelse under en sammanhängande tid av minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen. För rätt till mammaledighet enligt 4 § FL krävs inte att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren en viss tid (kvalifikationstid).

Artikel 4.4 innehåller krav om obligatorisk mammaledighet efter förlossningen om minst sex veckor. Med anledning av rådets direktiv 92/85/EEG införde Sverige två veckors obligatorisk mammaledighet år 2000 genom ett tillägg i 4 § FL. Om kvinnan inte är ledig på annan grund, t.ex. semester, skall två veckor av mammaledigheten vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen. Obligatorisk föräldraledighet är främmande för svensk rätt. Det svenska systemet bygger på föräldrarnas lagstiftade rättighet att vara lediga för vård av barn. Denna rätt är sammankopplad med arbetsgivarens skyldighet att tillgodose arbetstagarens önskemål om sådan ledighet. Möjligheterna att ytterligare utvidga den obligatoriska mammaledigheten synes små med den inriktning svensk rätt har på området. Svensk rätt uppfyller således inte konventionens krav avseende obligatorisk mammaledighet.

ILO-kommittén vill emellertid peka på den möjlighet som konventionen anvisar för staten och arbetsgivarnas och arbetstagarnas representativa organisationer att träffa annan överenskommelse och därmed tillgodose konventionen. Någon sådan överenskommelse finns inte för närvarande.

Artikel 5 föreskriver att ytterligare ledighet skall beviljas före eller efter mammaledigheten vid sjukdom, komplikationer eller risk för komplikationer till följd av graviditeten eller nedkomsten. Genom de ersättningsmöjligheter som finns inom AFL med sjukpenning, havandeskapspenning och föräldrapenning, samt rätt till ledighet enligt FL uppfylls kraven i konventionen i denna del.

Artikel 6.2 innehåller krav om att kontanta förmåner till följd av mammaledighet skall fastställas på en nivå som tillförsäkrar att kvinnan kan försörja sig och sitt barn vid god hälsa och vid en lämplig levnadsstandard. Föräldrapenning innefattar enligt 4 kap 6 § AFL en grundnivå om 120 kronor per dag. I tillägg till detta finns ett yttersta skyddsnät som försörjningsstöd utgör. Det får därför antas att svensk rätt uppfyller konventionens krav om kontanta förmåner.

Artikel 6.3 föreskriver att när de kontanta förmånerna till följd av mammaledighet baserar sig på tidigare inkomster, skall förmånen inte understiga två tredjedelar av kvinnans tidigare inkomster eller sådan del av dessa som utgör underlag vid beräkningen av förmånen. Föräldrapenning med anledning av ett barns födelse ges enligt 4 kap AFL om föräldrapenningförmåner med högst 480 ersättningsdagar sammanlagt för föräldrarna. Av dessa dagar ersätts 90 med 60 kronor per dag (lägstanivå), lika för alla. Resterande 390 dagar ersätts med 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). För de första 180 ersättningsdagarna på sjukpenningnivå finns ett särskilt kvalifikationsvillkor. För dessa dagar krävs att föräldern under minst 240 dagar i följd före barnets födelse har varit försäkrad för en sjukpenning över lägstanivån (60 kronor per dag). För resterande 210 ersättningsdagar enligt sjukpenningnivå finns inget sådant kvalifikationskrav. Som lägst ges alltid grundnivå för dessa dagar, för närvarande 120 kronor per dag. Ersättning enligt sjukpenningnivå ersätts upp till 7,5 prisbasbelopp för närvarande. Detta kan innebära att kvinnor med inkomster överstigande taket inte får ersättning med två tredjedelar av tidigare inkomst. Med hänvisning till utformningen av konventionstexten får antas att begränsningen av förmånen genom det s.k. taket medges enligt konventionen. Det får därför förutsättas att svensk rätt uppfyller konventionens krav i dessa delar.

När andra metoder används för att fastställa kontanta förmåner skall förmånsbeloppet enligt *artikel 6.4* vara jämförbart med det genomsnittliga belopp som blir följd av tillämpning av föregående punkt. Till de föräldrar, som varken har sjukpenninggrundande inkomst eller uppfyller det särskilda kvalifikationsvillkoret inom föräldrapenningen, ges som lägst ersättning motsvarande grundnivån om 120 kronor per dag. Det synes tveksamt om svensk rätt uppfyller konventionens krav i denna del.

Artikel 6.5 innehåller krav på att medlemsstaten säkerställer att en stor majoritet av de kvinnor som omfattas av konventionen kan uppfylla villkoren för att vara berättigade till kontanta förmåner. År 2001 fick cirka 275 000 kvinnor föräldrapenning i Sverige. Av dessa fick cirka 230 000 ersättning motsvarande inkomstbortfall (SGI), vilket utgör 85 procent av de kvinnor som fick föräldrapenning år 2001. Konventionens krav uppfylls i denna del genom att en betydande majoritet av kvinnorna erhåller föräldrapenning motsvarande SGI samt att alla kvinnor som bor i landet har rätt till den s.k. grundnivån om 120 kronor per dag.

Artikel 6.6 innehåller en särskild skyddsregel för kvinnor som inte uppfyller villkoren för att vara berättigade till kontanta förmåner. En kvinna skall ha rätt till tillräckligt stöd från det sociala trygghetssystemet, med förbehåll för den behovsprövning som krävs för sådant bistånd. Denna yttersta skyddsregel kan täckas av rätten till försörjningsstöd. Därutöver finns den generella rätten till föräldrapenning enligt grundnivån om 120 kronor per dag. Det får därför antas att svensk rätt uppfyller konventionens krav i denna del.

Artikel 6.7 innehåller krav om att hälso- och sjukvårdsförmåner skall ges till kvinnan och hennes barn och omfatta vård före födseln, vid förlossning och efter födseln, liksom nödvändig sjukhusvård. Hälso- och sjukvårdsförmåner ges till kvinnor bosatta i Sverige. Svensk rätt uppfyller konventionens krav i denna del.

Artikel 8 innehåller förbud för en arbetsgivare att säga upp en kvinna under hennes graviditet, mammaledighet, havandeskapsledighet, vid vård av barnet eller under en period efter hennes återgång till arbetet, utom av skäl som saknar samband med havandeskapet eller barnets födelse eller konsekvenser därav. Arbetsgivaren har att bevisa att skälen för avskedandet inte har samband med ovan angivna skäl.

Enligt 16 § föräldraledighetslagen får en arbetsgivare inte säga upp eller avskeda en arbetstagarare enbart på grund av att arbetstagararen begär eller tar i anspråk den rätt till ledighet som följer av föräldraledighetslagen. Föräldraledighetslagen gäller för samtliga kvinnliga arbetstagarare. Beträffande skydd mot uppsägning på grund av graviditet omfattas flertalet kvinnliga arbetstagarare i Sverige av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd. Enligt den nämnda lagen krävs saklig grund för att en arbetsgivare skall kunna säga upp en arbetstagarare. Uppsägning på grund av graviditet kan inte anses utgöra saklig grund för uppsägning. Enligt konventionen skall skyddet mot uppsägning även finnas "under en period efter hennes återgång till arbetet". I svensk lag finns inget sådant generellt "efterskydd". Även här skyddar dock den grundläggande regeln att saklig grund måste föreligga för att uppsägning skall få ske. Om en arbetstagarare sagts upp utan saklig grund skall uppsägningen enligt anställningsskyddslagen på arbetstagararens begäran förklaras ogiltig. Detsamma gäller om arbetstagararen sagts upp eller avskedats i strid mot föräldraledighetslagen. Det är arbetsgivaren som har att visa att saklig grund för uppsägning föreligger. Även vid diskrimineringstvister enligt jämställdhetslagen har arbetsgivaren att visa att ett missgynnande av en arbetstagarare saknar samband med könstillhörigheten.

Anställningsskyddslagen omfattar dock inte alla kvinnor. Från lagens tillämpningsområde undantas arbetstagarare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, som tillhör arbetsgivarens familj, som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll eller är anställda med särskilt anställningsstöd eller i skyddat arbete. Även om bestämmelserna om saklig grund för uppsägning inte är tillämpliga på kvinnor som omfattas av något av undantagen skulle det sannolikt anses strida mot god sed på arbetsmarknaden om en arbetsgivare säger upp arbetstagararen på grund av graviditet, mammaledighet, havandeskapsledighet eller vård av barn.

Med stöd av det anförda kan det konstateras att svensk rätt uppfyller konventionens krav i dessa delar.

Artikel 9.2 innehåller ett förbud att kräva graviditetstest eller ett intyg om sådant test när en kvinna söker anställning. Svensk rätt innehåller inte något sådant förbud. Däremot följer av god sed på svensk arbetsmarknad att det inte är tillåtet att neka någon anställning för att sökanden inte lämnar graviditetstest eller ett intyg om sådant och det kan även anses könsdiskriminerande av en arbetsgivare att kräva sådant test med åtföljande skadeståndsansvar.

Artikel 10.2 innehåller krav om att en kvinna skall ges rätt till amningspauser eller en daglig minskning av arbetstiden för att amma sitt barn. Amningspauserna eller minskningen av arbetstiden skall enligt konventionen räknas som arbetstid och ersättas som sådan. En kvinna har rätt att vara ledig för att amma barnet enligt 4 § FL. Någon rätt att räkna sådan ledighet som arbetstid eller någon rätt till lön för sådan ledighet finns inte enligt svensk rätt. Däremot finns möjlighet för föräldrar att vara föräldralediga enligt 3 § FL i form av förkortning av arbetstiden helt, med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Rätt till ersättning med föräldrapenning finns i motsvarande mån enligt 4 kap 7 § AFL. Svensk rätt uppfyller dock inte konventionens krav att amningspauser skall betraktas som arbetstid och ersättas som sådan.

Remissinstanserna

Remissinstanserna uttrycker delade meningar i frågan om ratificering av konventionen.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms Universitet avstyrker ratifikation. *SAF* finner avvikelser mellan konventionen och svensk rätt som innebär ratifikationshinder. *JämO*, *Arbetsgivarverket* och *Landstingsförbundet* bedömer att det svenska regelverket i stort uppfyller de krav som uppställs i konventionen. *IMCH* anser att Sverige uppfyller ILO-konventionens artiklar på ett tillfredsställande sätt.

Socialstyrelsen bedömer att konventionens krav inte strider mot eller kräver komplettering av hälso- och sjukvårdslagstiftningen och att detsamma synes gälla beträffande socialtjänstlagstiftningen. *Arbetskyddsstyrelsen* konstaterar att konventionens artikel 3 om hälsoskydd uppfylls genom föreskriften om Gravida och ammande arbetstagare AFS 1994:32.

Arbetslivsinstitutet, *LO*, *TCO* och *SACO* finner inte några hinder för en svensk ratifikation av konventionen.

Flera remissinstanser: *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms Universitet*, *JämO* och *SAF* har pekat på problem med definition av arbetstagarbegreppet med anledning av konventionstextens formulering ”atypiska former av beroende verksamhet”.

Riksförsäkringsverket, Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms Universitet, SAF, Arbetsgivarverket, Landstingsförbundet och SACO har påtalat att svensk lagstiftning saknar sex veckors obligatorisk mammaledighet

ILO-kommittén

ILO-kommittén noterar att stor oenighet rådde under såväl första- som andraårsbehandlingen om de nya instrumentens inriktning och ambitionsgrad. Å ena sidan hävdades att konventionen enbart borde erbjuda miniminormer till skydd för gravida kvinnor och nyblivna mödrar, å andra sidan hävdades att ILO borde utarbeta mer jämställdhetsinriktade instrument.

Inför andraårsbehandlingen uttalade ILO-kommittén att den nya konventionen borde innehålla en bestämmelse om skydd av moderns och barnets hälsa. Internationella arbetsbyrån hade inför konferensdiskussionen inte beaktat detta i den föreslagna konventionstexten. Kommittén noterar med tillfredsställelse att Sverige under konferensen med stöd av Finland, Norge, Australien, Belgien, Canada, Cypern, Frankrike, Tyskland, Irland, Italien, Japan, Luxemburg, Holland, Nya Zeeland, Portugal, Spanien, Schweiz, Storbritannien och USA lade fram ett ändringsförslag om en ny artikel innefattande hälsoskydd för kvinnan och barnet. Förslaget stöddes av arbetsgivar- och arbetstagargrupperna och antogs som artikel 3 i konventionen.

ILO-kommittén framförde i sina yttranden inför såväl första- som andraårsbehandlingen förslag om en andra, frivillig, del i konventionen med bestämmelser om föräldraledighet.

Det globala mönstret visar tydligt att kvinnors förvärvsfrekvens ökar och bibehålls även under år med små barn. Många familjer är numera beroende av två inkomster för sin försörjning. Familjer behöver stöd för att kunna kombinera förvärvsarbete med familjeansvar och sådant stöd bör tillmötesgå småbarns-föräldrars önskemål om att förvärvsarbeta.

Kommittén pekade därför på möjligheten att införa en andra, frivillig, del i konventionen som förutom moderskapsförmån även innefattade föräldraförmån. Båda föräldrarnas ansvar för barnen skulle på sådant sätt ha kunnat återspeglas i konventionen som därmed blivit ett modernt och framtidsinriktat instrument.

Kommittén menade att det primära målet med en föräldraförmån är omtanken om barnets bästa i enlighet med FN:s barnkonvention och jämställdhet mellan könen. Genom att införa möjlighet för båda föräldrar att vara lediga när barnen är små skulle konventionen markera att även fäder har ansvar att delta i tillsyn och vård av familjens barn.

Kommittén noterar att Sverige under andraårsbehandlingen med stöd av Finland, Norge, Portugal och Kroatien lade fram ett ändringsförslag om en ny artikel innefattande föräldraledighet. I linje med många länders önskemål om en flexibel och ratificerbar konvention var förslaget utformat på ett så pass flexibelt sätt att det inte kunde innebära ratifikationshinder för något land. Trots att flera

regeringar stödde förslaget drog Sverige tillbaka det, eftersom tillräckligt stöd inte kunde uppnås för antagande.

Sverige lade därefter med stöd av Finland, Norge, Danmark, Portugal, Kroatien, Italien, Österrike och Nya Zeeland fram ett ändringsförslag om en ny punkt i rekommendationen innefattande föräldraledighet. Syftet med förslaget var att återinföra den rekommendationstext som fanns med vid förstaårsbehandlingen men som strukits från rekommendationen inför andraårsbehandlingen. Förslaget antogs efter omröstning.

I avsnittet ovan om konventionens förhållande till svensk lagstiftning har kommittén funnit att vissa konventionsbestämmelser kan sakna full motsvarighet i det svenska regelverket. Konventionens tillämpningsområde som inkluderar ”sysselsatta i atypiska former av beroende verksamhet” (art. 2.1), ovillkorliga krav på obligatorisk mammaledighet om sex veckor efter nedkomsten (art. 4.4), regel om fastställande av förmånsbelopp (art. 6.4), krav på förbud mot graviditetstest eller ett intyg om sådant test (art. 9.2) och regel om att amningspauser skall betraktas som arbetstid och ersättas som sådan (art. 10.2) synes utgöra hinder för ratifikation av konventionen. För att utvärdera om så är fallet anser kommittén att det finns anledning för regeringen att ta kontakt med Internationella arbetsbyrån för ett klarläggande om svenska förhållanden tillmötesgår konventionens krav i artiklarna 2.1, 6.4, 9.2 och 10.2. Beträffande art. 4.4 har kommittén pekat på möjligheten att genom en överenskommelse mellan staten och arbetsmarknadens parter tillgodose konventionen. I avvaktan på Arbetsbyråns tolkningsbesked finner kommittén att Sverige inte bör ratificera konventionen.

I den slutliga handläggningen av detta ärende har deltagit undertecknad vice ordförande, ledamöterna Rudeberg, Emriksdotter, Edström och Nyberg samt ersättarna Eriksson och Westberg. Närvarande har varit ersättarna Zettervall-Thapper och Johansson, och, adjungerad, Catharina Bäck, S SF, samt undertecknad sekreterare.

Till yttrandet fogas ledamoten Rudebergs avvikande mening. Till denna har även ledamoten Emriksdotter anslutit sig.

För ILO-kommittén



Cathrine Lilja Hansson



Kerstin Wiklund